

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT XYZ

M. Andi Abdillah Triono

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Medan
andiabdillah@unimed.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu khususnya manajemen, manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, motivasi dan kinerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan teknik rentang skala dan analisis jalur.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan :

1. Budaya organisasi di PT XYZ dinilai baik oleh responden yaitu karyawan bagian produksi PT XYZ. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata skor sebesar 932,6 yang berada pada skala setuju, namun masih terdapat dengan nilai terendah yaitu indikator beda dengan organisasi lain.
2. Kinerja karyawan di PT XYZ dinilai baik oleh responden yaitu karyawan bagian produksi PT XYZ. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata skor sebesar 931,3 yang berada pada skala setuju, namun masih terdapat dengan nilai terendah yaitu indikator kerjasama dengan rekan kerja.
3. Budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT XYZ dengan pengaruh sebesar 0,173.

PENDAHULUAN

Industri pupuk merupakan salah satu industri yang cukup didukung oleh kondisi geografis Indonesia karena memiliki lahan pertanian yang sangat luas dan pertumbuhan ekonomi dibidang pertanian sangat di dukung oleh iklim yang ada di Indonesia, selain itu Indonesia juga berada di tengah-tengah Asia yang sedang berkembang menjadi raksasa ekonomi maka Industri pupuk mempunyai pengaruh sangat besar dalam bidang perekonomian.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam perusahaan Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam perusahaan. Dalam kondisi umum saat ini berbagai metode atau cara untuk meningkatkan potensi karyawan terus dikembangkan, guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang kurang maksimal. Untuk dapat memperbaiki kinerja yang baik maka sebaiknya perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Apabila karyawan di perusahaan yang memiliki budaya yang kuat mempunyai kesamaan nilai-nilai dalam bekerja, akan tercipta sinergi antara karyawan dengan lebih baik.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Phiti Sithi dalam Pabundu Tika, (2010:4) bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Menurut Kreiter dan Kinicki dalam Wibowo (2010 : 49-50) budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi memenuhi empat fungsi, yaitu :

1. Memberi identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejala.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dimensi kinerja berdasarkan beberapa indikator kinerja pegawai menurut Gomes dalam tesis Rully (2012:39), yaitu:

1. *Quantity of work* (kuantitas pekerjaan) : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work* (kualitas pekerjaan) : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job Knowledge* (pengetahuan dan pekerjaan) : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketreampilannya
4. *Creativeness* (kreativitas) :Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. *Cooperation* (Kerjasama) : Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability* (dapat diandalkan) : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya
7. *Initiative* (inisiatif) : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal Qualities* (kualitas personal) : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Untuk menyusun penelitian ini peneliti memerlukan data, informasi, menganalisis dan menjelaskan secara lengkap serta akurat sebagai acuan bahan penelitian yang peneliti buat, dengan itu menggunakan metode desain penentuan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tujuannya : Penelitian ini digolongkan pada penelitian terapan yaitu penelitian ini diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah praktis.

2. Berdasarkan metodenya : penelitian ini termasuk ke dalam penelitian *survey* yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dengan mengedarkan kuisioner
3. Berdasarkan tingkat eksplanasinya : Penelitian ini termasuk kedalam penelitian Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk meneliti hubungan antara dua variabel atau lebih.
4. Berdasarkan jenis datanya : Penelitian ini Termasuk penelitian data kuantitatif, dengan menggunakan analisis statistik.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2012:38) menjelaskan bahwa Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan satu variable bebas (X) dan satu variable terikat (Y). Dalam hal ini variable X adalah budaya organisasi, yang mempengaruhi variable Y yaitu kinerja karyawan pada.

Untuk lebih jelas mengenai penjabaran variabel, subvariabel, dan indikator dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Budaya Organisasi (X)*	Identitas organisasi (<i>Organizational Identity</i>)	1. Organisasi yang inovatif 2. Beda dengan organisasi lain
	Komitmen kolektif (<i>Collective Comitment</i>)	3. Bangga dengan organisasi 4. Patuh terhadap norma 5. Mencapai tujuan bersama
	Stabilitas Sistem Sosial (<i>Social System Stability</i>)	6. Lingkungan kerja positif 7. Konflik dikelola efektif 8. Interaksi stabil
	Membentuk perilaku (<i>Sense-Making Device</i>)	9. Karyawan sadar lingkungan 10. Budaya organisasi jadi alat berfikir sehat
	<i>Quantity of work</i> (kuantitas pekerjaan)	1. Pelaksanaan tugas dengan baik
	<i>Quality of work</i> (kualitas pekerjaan)	2. Hasil pekerjaan
	<i>Job Knowledge</i> (pengetahuan dan pekerjaan)	3. Pengetahuan tentang tugas dan prosedur
	<i>Creativeness</i> (kreativitas)	4. Memberikan ide/saran
	<i>Cooperation</i> (Kerjasama)	5. Kerjasama dengan rekan kerja 6. Kerjasama dengan pimpinan
	<i>Dependability</i> (dapat diandalkan)	7. Kepercayaan dan penyelesaian pekerjaan
Kinerja Karyawan (Y)**	<i>Initiative</i> (inisiatif)	8. Inisiatif dan tanggung jawab
	<i>P ersonal Qualities</i> (kualitas personal)	9. Hubungan dengan pimpinan 10. Hubungan dengan rekan kerja

*Robert Kritner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2010:49)

**Gomes dalam tesis Rully (2012: 39)

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif yaitu suatu metode pengumpulan untuk memperoleh bahan-bahan teoritis yang dapat dijadikan dasar bagi pengkajian masalah. Analisis ini hanya digunakan untuk menyajikan dan menganalisis data disertai dengan perhitungan agar dapat memperjelas keadaan atau karakteristik data yang bersangkutan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah mean, standar deviasi, maksimum dan minimum.

2. Analisis Verifikatif

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistic. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

3. Analisis Jalur/Path Analysis

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Menurut Ridwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2012:2) Path Analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

4. Uji Hipotesis

Pengaruh Parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H_0 ; $\rho_{yx_1} = 0$ Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a ; $\rho_{yx_1} \neq 0$ Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi Indikator Variabel Budaya Organisasi (X)

Tabel 4.1
Rekapitulasi Data Variabel Budaya Organisasi (X)

No.	Indikator	Total Skor	Kriteria
1	Organisasi yang inovatif 1	963	Setuju
2	Organisasi yang inovatif 2	911	Setuju
3	Beda dengan organisasi lain	899	Setuju
4	Bangga dengan organisasi	913	Setuju
5	Patuh terhadap norma 1	964	Setuju
6	Patuh terhadap norma 2	945	Setuju
7	Mencapai tujuan bersama	933	Setuju
8	Lingkungan kerja positif	910	Setuju
9	Konflik dikelola efektif 1	959	Setuju
10	Konflik dikelola efektif 2	930	Setuju
11	Interaksi stabil 1	903	Setuju
12	Interaksi stabil 2	941	Setuju
13	Karyawan sadar lingkungan	932	Setuju
14	Budaya organisasi jadi alat berfikir sehat 1	940	Setuju
15	Budaya organisasi jadi alat berfikir sehat 2	946	Setuju
Total		13.989	
Rata-Rata		932,6	Setuju

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Rekapitulasi Indikator Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.2
Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Total Skor	Kriteria
1	Pelaksanaan tugas dengan baik 1	967	Setuju
2	Pelaksanaan tugas dengan baik 2	926	Setuju
3	Hasil pekerjaan 1	925	Setuju
4	Hasil pekerjaan 2	914	Setuju
5	Pengetahuan tentang tugas dan prosedur	961	Setuju
6	Memberikan ide/saran 1	937	Setuju
7	Memberikan ide/saran 2	929	Setuju
8	Kerjasama dengan rekan kerja	901	Setuju
9	Kerjasama dengan pimpinan	949	Setuju
10	Kepercayaan dan penyelesaian pekerjaan 1	922	Setuju
11	Kepercayaan dan penyelesaian pekerjaan 2	923	Setuju
12	Inisiatif dan tanggung jawab 1	933	Setuju
13	Inisiatif dan tanggung jawab 2	925	Setuju
14	Hubungan dengan pimpinan	932	Setuju
15	Hubungan dengan rekan kerja	926	Setuju
Total		13.970	
Rata-Rata		931,3	Setuju

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Analisis Jalur/Path Analysis

Tabel 4.3
Koefisien Jalur
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.928	1.457		-2.010	.049
	Budaya Organisasi	.466	.036	.417	12.859	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Analisis Koefisien Determinasi

Adapun nilai koefisien determinasi/*Coefficient Determined* (CD) antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 CD &= r^2 \times 100\% \\
 CD &= (0,417)^2 \times 100\% \\
 &= 0,173 \times 100\% \\
 &= 17,3\%
 \end{aligned}$$

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengumpulan data dan pembahasan yang dilakukan peneliti pada PT. XYZ, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi di PT XYZ dinilai baik oleh karyawan dengan rata-rata skor sebesar 932,6. Namun masih terdapat dengan nilai terendah yaitu indikator beda dengan organisasi lain, sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa responden (karyawan) setuju terhadap pernyataan yang diungkap dalam kuesioner mengenai budaya organisasi di PT XYZ sudah baik.
2. Kinerja karyawan di PT XYZ di nilai baik oleh karyawan dengan rata-rata skor sebesar 931,3. Namun masih terdapat dengan nilai terendah yaitu indikator kerjasama dengan rekan kerja, sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa responden (karyawan) setuju terhadap pernyataan yang diungkap dalam kuesioner mengenai kinerja di PT XYZ.
3. Terdapat pengaruh parsial dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT XYZ dengan koefisien jalur sebesar 0,173. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi atau memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberi saran-saran yang berguna bagi perusahaan PT XYZ.

1. Secara umum responden menyatakan pendapat setuju bahwa budaya organisasi di PT XYZ sudah baik. Namun masih terdapat indikator dengan nilai terendah yaitu indikator beda dengan organisasi lain. Dalam upaya peningkatan, maka disarankan kepada perusahaan bagian produksi PT XYZ untuk membuat organisasi yang lebih berbeda dan lebih baik sesuai dengan kondisi lapangan pekerjaan yang ada.
2. Secara umum responden menyatakan pendapat setuju bahwa kinerja karyawan di PT XYZ sudah baik. Namun masih terdapat indikator dengan nilai terendah yaitu indikator kerjasama dengan rekan kerja. Dalam upaya peningkatan, maka disarankan kepada perusahaan bagian produksi PT XYZ agar setiap karyawan bias lebih membangun kerja sama tim yang lebih baik dengan karyawan lainnya sehingga dapat membangun hubungan emosional yang positif dengan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bangun, Wilson. 2012. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Jakarta; Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2011. **“Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah.”** Jakarta; Bumi Aksara
- _____ 2007. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”** Jakarta; Bumi Aksar
- Khaerul Umam, 2010. **“Perilaku Organisasi”**. Bandung; Pustaka Setia
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2011. **“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”**. Bandung; PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Moh. Pabundu Tika, 2010. **“Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”**. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Nawawi, Ismail. 2013. **“Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja”**. Jakarta; KENCANA
- Rivai, Veithzal. 2009. **“Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi”**. Universitas Indonesia; Jakarta

Sopiah. 2008. "**Perilaku Organisasi.**" Yogyakarta; C.V ANDI OFFSET

Sugiyono. 2012. "**Metode Kualitatif kuantitatif dan R&D**". Bandung; Alfabeta

Sutrisno, Edy.2009. "**Manajemen Sumber Daya Manusia**". Jakarta; kencana

Suwatno & Priansa, Donni.2011."**Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**".
Bandung;CV Alfabeta

Wibowo, 2010."**Budaya Organisasi**". Jakarta : PT RAJAGRAVINDO PERSADA

Jurnal:

Eddy, kistro & Iwan Zulfikar." **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung**". Jurnal Sains dan Inovasi 6(1)91–97(2010). Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung

Internet :

<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/3622>

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/14893/1/09E00854.pdf>